Anforderungsprofil

Stand: 10/2024

Ersteller/in: FB Grünflächen

Dienststelle:

Abteilung Ordnung, Umwelt, Straßen
und Grünflächen

Straßen- und Grünflächenamt

Fachbereich Grünflächen

**1. Beschreibung des Arbeitsgebietes:
(im der Regel GVPL Text)**

Kfz-Mechatronikertätigkeiten in den Werkstätten des Straßen- und Grünflächenamtes, insbesondere:

- Instandsetzung, Prüfung und Wartung von Kraftfahrzeugen, Geräten, Maschinen des Gartenbaus, sowie Sondergeräten wie Friedhofstechnik (u.a. Friedhofsbagger, Friedhofstransporttechnik, Radlader, Freischneider, Laubblasgeräte, Motorsägen, Häcksler, Motorrasenmäher)
- Durchführung von Inspektionen und Funktionskontrollen
- Selbstständige Diagnose und Reparatur an elektrischen, elektronischen, hydraulischen, pneumatischen und mechanischen Komponenten (Instandsetzung von Getrieben und Motoren)
- Selbstständiger Umgang mit Diagnosegeräten (z. B. Star-Diagnose)
Selbstständige Vorbereitung der Fahrzeuge zur Durchführung der TÜV -und Hauptuntersuchungen
- Wahrnehmung der Vertretung der Werkhofleitung, u.a. Arbeitskräfte-, Fahrzeug- sowie Maschineneinsatz, Beaufsichtigung der Arbeitskräfte, Bedarfsmeldungen, Führen von Lohnstundennachweisen

E 6 Fgr. 2 Teil III Abschn. 3.16 der Anlage A zum TV-L (Bewertungsvermutung)

2. Formale Anforderungen

Ausbildung:

Erfolgreich abgeschlossene, mind. 3-jährige Berufsausbildung als Kfz-Mechatroniker*in, Karosserie- und Fahrzeugmechaniker*in oder vergleichbar

Bewerbende, die einen nächsthöheren Abschluss nachweisen, der gleichzeitig inhaltlich gleichwertig zum geforderten Abschluss entsprechend der formalen Voraussetzungen ist, können für das Verfahren berücksichtigt werden.

Erfahrungen:

Wünschenswert ist Berufserfahrung als Kfz-Mechatroniker*in, Karosserie- und Fahrzeugmechaniker*in oder in vergleichbarer Tätigkeit in vergleichbaren oder ähnlichen Aufgabengebieten.

Sprachkenntnisse:

Fachkundige Anwendung und Kenntnisse der deutschen Sprache in Wort und Schrift, Sprachniveau **C1** gem. Gemeinsamem Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER)

Weitere Anforderungen:

- Fahrerlaubnis der Klasse B zwingend erforderlich
- Fahrerlaubnis der Klasse C1E ist wünschenswert
- Gute körperliche Belastbarkeit und gesundheitliche Eignung für körperlich schwere Tätigkeiten (Fähigkeit zum Heben und Tragen von Lasten über 10 kg entsprechend der Lastenhandhabungsverordnung; langes Gehen und Stehen)
- Arbeiten bei teilweise extremen Witterungs- und Arbeitsverhältnissen (u. a. Hitze, Regen, Kälte)
- Einverständnis zum Tragen der erforderlichen Dienst- und Schutzkleidung

Gewichtungen
entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.1. Fachkompetenzen					
3.1.1	Umfassende Kenntnisse in der eigenverantwortlichen Reparatur / Instandsetzung, Prüfung und Wartung von Fahrzeugen aller Art	X			
3.1.2	Vertiefte Kenntnisse in der Reparatur / Instandsetzung, Prüfung und Wartung von Maschinen und Geräten des Gartenbaus		X		
3.1.3	Vertiefte Kenntnisse in der Diagnose und Reparatur an elektrischen, elektronischen, hydraulischen, pneumatischen und mechanischen Komponenten		X		
3.1.4	Vertiefte Kenntnisse im Umgang mit Diagnosegeräten (z. B. Star-Diagnose)		X		
3.1.5	Vertiefte Kenntnisse des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütungsvorschriften (UVV)		X		
3.1.6	Kenntnisse über die Aufbau- und Ablauforganisation der Berliner Verwaltung				X

*) 4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.2	Persönliche Kompetenzen				
3.2.1	<p>Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit <small>(ehemals Belastbarkeit, Leistungsfähigkeit, Lernbereitschaft, Selbstständigkeit und Engagement)</small></p> <p>► Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen engagiert und überlegt zu arbeiten, den Handlungsrahmen auszufüllen und aktiv Wissen und Erfahrungen einzubringen sowie sich auf neue Aufgaben einzustellen und neue Kenntnisse zu erwerben.</p>	X			
	• erkennt eigenen Fortbildungsbedarf, hält eigenes Wissen auf dem neuesten Stand				
	• zeigt Flexibilität im Arbeitsprozess				
	• denkt und handelt prozessorientiert und kreativ				
	• erledigt und löst Aufgaben und Fragestellungen in Eigeninitiative				
	• akzeptiert kurzfristige Veränderungen, bewältigt bei gleichbleibend guter Qualität große Arbeitsmengen, auch unter Druck (hohe Stresstoleranz)				
3.2.2	<p>Organisationsfähigkeit <small>(ehemals Auffassungs- und Urteilsvermögen)</small></p> <p>► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.</p>		X		
	• erfasst und durchdenkt Sachverhalte schnell und folgerichtig, priorisiert sie				
	• kann Aufgaben in Arbeitsschritte unter Beachtung der Zeitvorgaben einteilen, behält das Wesentliche im Blick				
	• begründet Sachverhalte fach- und ressortübergreifend, erkennt Zusammenhänge und Vernetzungen				
3.2.3	<p>Ziel- und Ergebnisorientierung <small>(ehemals Wirtschaftliches Handeln, zweckmäßiges Handeln, Controlling)</small></p> <p>► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.</p>			X	
	• organisiert und bearbeitet vorausschauend Aufgaben nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten/Soll-Ist-Analyse				
	• wägt Vor- und Nachteile von Entscheidungen und Alternativen ab, setzt Prioritäten				
	• handelt wirtschaftlich und effizient bezogen auf die Zeit- und Arbeitsabläufe				
	• steuert, unterstützt und überprüft den Zielerreichungsprozess, wertet dabei Zwischenergebnisse aus				
3.2.4	<p>Entscheidungsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</p>		X		
	• entscheidet zeitnah und nachvollziehbar				
	• übernimmt Verantwortung für eigene Entscheidungen/Ergebnisse und vertritt sie vor Dritten				

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	<ul style="list-style-type: none"> • trifft Entscheidungen unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen • erkennt und wägt Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab 				
	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.2.5	<p>Zeitmanagement (ehemals Zeiteinteilung)</p> <p>► Fähigkeit, Arbeitsergebnisse termingerecht zu erbringen</p> <ul style="list-style-type: none"> • legt Arbeitsergebnisse zu den vorgegebenen/vereinbarten Terminen bzw. zu einem für den Arbeitsablauf zweckmäßigen Zeitpunkt vor ... • bedient sich zur Verfügung stehender Organisationsinstrumente zur Zeiteinteilung und Überwachung • plant frühzeitig, realistisch und erkennt und meldet rechtzeitig Terminkonflikte • ... 		X		
3.2.6	<p>Verhandlungsgeschick, Durchsetzungsvermögen</p> <p>► Fähigkeit, den eigenen Standpunkt sachlich und konsequent zu vertreten und andere davon zu überzeugen</p> <ul style="list-style-type: none"> • überzeugt durch Argumente und so, dass andere die eigenen Ideen, Ziele, Vorschläge übernehmen • strukturiert das Gespräch, setzt sich ein Verhandlungsziel und sichert Ergebnisse • vertritt sachlich und konsequent den eigenen Standpunkt, bleibt am Ziel • drückt Positives und Negatives klar aus 			X	
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	<p>Kommunikationsfähigkeit (+ ehemals Ausdrucksweise)</p> <p>► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • hält Blickkontakt, ist körperlich zugewandt • bleibt ruhig, gelassen und beherrscht • setzt sich auch mit unbequemen Themen auseinander • spricht deutlich und fließend, äußert sich adressatengerecht • argumentiert verständlich, gliedert klar, bleibt beim Thema 		X		
3.3.2	<p>Kooperationsfähigkeit (ehemals Konfliktfähigkeit und Teamfähigkeit)</p> <p>► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.</p> <ul style="list-style-type: none"> • macht Entscheidungen transparent, erklärt und begründet sie • hält Vereinbarungen ein, öffnet Handlungsspielräume und begründet ggf. abweichende Entscheidungen • erkennt Konflikte als Voraussetzung für Weiterentwicklung und Wachstum • trägt Kritik sachlich vor (zeitnah, verhaltensnah, konkret) • erkennt, wodurch Konflikte entstehen und strebt konstruktive Lösungen an, sucht nach Kompromissen/Konsens 		X		

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3.3	Dienstleistungsorientierung <i>(ehemals Kundenorientierung)</i> ▶ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.		X		
	• verhält sich Kundinnen und Kunden gegenüber freundlich und aufgeschlossen				
	• begreift die Arbeit als Dienstleistung/Service, geht auf die Bedürfnisse und Wünsche der Kundinnen und Kunden ein, nimmt deren Probleme ernst				
	• informiert transparent und erläutert Entscheidungsgründe verständlich				
3.3.4	Diversity-Kompetenz <i>(ehemals Gender Kompetenz)</i> ▶ Fähigkeit, Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Menschen (u. a. hinsichtlich Lebensalter, Geschlecht, Behinderung, Migrationsgeschichte, Religion, sexueller und geschlechtlicher Identität, chronischer Krankheit, sozialem Status, Sprache) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen, bestehende Barrieren abzubauen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen.				X
	• kennt und berücksichtigt Maßnahmen und Strategien, um bestehende Barrieren abzubauen				
	• zeigt Offenheit und Respekt gegenüber unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebensweisen (Wertschätzung von Vielfalt)				
	• wirkt aktiv darauf hin, bestehende (strukturelle) Barrieren abzubauen				
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz <i>(ehemals Gender Kompetenz)</i> ▶ umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG 1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können, 2. die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie 3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.				X
	• weiß um und berücksichtigt die Vielfältigkeit der Lebenssituationen, Lebensstile und Erfahrungen von Menschen mit Migrationsgeschichte				
	• reflektiert die eigenen Denkmuster und Prägungen				
	• pflegt einen offenen, respektvollen und achtsamen Umgang gegenüber Menschen mit Migrationsgeschichte				

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

3.3.6	Teamfähigkeit ▶ Fähigkeit, mit anderen zielorientiert und ggf. unterstützend zusammen zu arbeiten; Teamentscheidungen herbei zu führen und zu akzeptieren.		X		
	• akzeptiert Ideen, Ansichten und Vorgehensweisen sowie Entscheidungen von Teammitgliedern				
	• fördert die sachliche und persönliche Zusammenarbeit im Team				
	• verhält sich kollegial und hilft anderen				
	• verhält sich offen und agiert transparent				